Conseil du statut de la femme
Québec

# DISCOURS DE MADAME DIANE LAVALLÉE, PRÉSIDENTE

## À L'OCCASION DE LA 38e CONVENTION BIENNALE DE LA FÉDÉRATION CANADIENNE DES CLUBS DE FEMMES DE CARRIÈRE SOUS LE THÈME

**« Multiples réalités des femmes au travail »**

**Québec, le 16 juillet 2002**

# Discours de Mme Diane Lavallée à l'occasion de la 38e convention biennale de la Fédération canadienne des Clubs de femmes de carrière sous le thème « Multiples réalités des femmes au travail »

*Discours de Mme Diane Lavallée à l'occasion de la 38e convention biennale de la Fédération canadienne des Clubs de femmes de carrière sous le thème « Multiples réalités des femmes au travail »*

**Date de publication** : 2002-07-16

**Auteur** : Conseil du statut de la femme

Chères amies, femmes d'affaires et femmes de carrière,

Bonjour à toutes et merci aux organisatrices québécoises de m'avoir invitée à ce congrès. M'entretenir avec vous aujourd'hui au nom du Conseil du statut de la femme est non seulement un plaisir pour moi, mais c'est aussi une opportunité pour mon organisme. Votre invitation nous donne en effet l'occasion de rejoindre directement des leaders de notre société, des femmes de pouvoir et des moteurs de changements reconnus.

Est-il besoin de le rappeler? Votre pouvoir, mesdames, va bien au-delà des murs de vos entreprises ou de votre champ d'activité professionnel. Non seulement êtes-vous des modèles d'accomplissement pour bon nombre de femmes, voire d'hommes, mais vous êtes aussi des personnes crédibles écoutées dans vos milieux.

Les féministes ne vous le disent peut-être pas suffisamment, mais vos réalisations constituent souvent des arguments de poids dans la promotion de la condition des femmes.

Sans les initiatives entrepreneuriales menées dans les divers milieux par des femmes comme vous et sans les jalons concrets posés dans différents secteurs économiques, les discours féministes ne seraient pas aussi solides. On peut même dire, sans risquer de se tromper, que vos réussites sont non seulement des résultats tangibles des changements survenus depuis trente ans, mais que vos réussites sont aussi des pierres dans la construction d'une société plus égalitaire. Une construction qui n'est pas achevée et dont j'aimerais vous entretenir au cours des prochaines minutes.

Dans ce vaste chantier, votre rôle est important et il le sera sans doute de plus en plus. Les femmes leaders comme vous, celles qui ont la possibilité d'influer sur les règles du jeu, ne sont pas assez nombreuses. Vous-mêmes savez d'expérience que ces règles du jeu n'ont pas été dessinées pour nous, les femmes. Pas plus dans les affaires qu'ailleurs.

À cet égard, j'ai la certitude que plusieurs d'entre vous auraient à partager des expériences personnelles intéressantes. Les anecdotes illustrant le système des « deux poids, deux mesures » qui sous-tend les règles tacites du monde du travail fusent d'ailleurs dans les rencontres des groupes de femmes. Ces conversations finissent le plus souvent par des fous rires.

Dans les affaires, tout comme en politique, certaines réactions officieuses, parfois même officielles, ne sont encore acceptables qu'à travers une bonne dose d'humour.

Pensons à cet électricien qui, devant les commentaires techniques de sa cliente commerçante, lui décrétait de bon cœur qu'elle était pas mal intelligente pour une femme! Ce PDG d'une firme de génie qui, lors d'une entrevue d'embauche, demandait candidement à la jeune ingénieure combien d'enfants elle compte avoir.

Par exemple, la demande de l'endossement du conjoint pour un prêt était, encore récemment, presque systématique pour une femme, peu importe ses revenus. De même, lors d'entrevues d'embauche, des employeurs n'ont, encore aujourd'hui, aucune gêne pour interroger une femme sur ses projets de famille.

Réjouissons-nous cependant qu'en dépit d'un mode d'emploi socioéconomique encore très masculin, il y ait maintenant des femmes leaders dans tous les milieux. Vous en êtes la preuve.

Par vos engagements multiples dans pratiquement toutes les sphères d'activité socioéconomique, vous faites partie de celles que le Conseil du statut de la femme considère comme des exemples et des modèles de détermination pour la nouvelle génération.

Notre mission de promotion et de défense des droits et des intérêts des femmes a besoin de modèles dans tous les secteurs d'activité. Par vos responsabilités dans tous les milieux, vous êtes des têtes de pont dans l'édification de la société plus juste que nous souhaitons. Je dirais même que vous êtes des catalyseuses de changements.

Mais, vous sachant très concrètes, j'attends votre question : « Que pouvons-nous faire pour jouer ce rôle de catalyse entre les nécessités économiques de nos organisations, les dispositions légales et politiques et les besoins des femmes? »

Moi aussi je suis une femme concrète et j'ai en tête quelques pistes d'action tout aussi concrètes dont je vous parlerai tout à l'heure. Auparavant, j'aimerais, en quelques phrases, situer la mission de notre organisme dans le vaste mouvement du statut et des droits des femmes. En effet, si le Conseil du statut de la femme est relativement bien connu par les Québécoises et les Québécois, sans doute n'en est-il pas de même pour celles d'entre vous qui habitez une autre province du Canada.

Le Conseil du statut de la femme, créé par le gouvernement du Québec en 1973, intervient d'abord auprès des décideurs d'État et des responsables de la mise en application des lois et politiques.

Que faisons-nous? À partir d'études et de recherches, nous conseillons et donnons des avis sur tout sujet qui concerne les conditions de vie et de travail des femmes et assurons ainsi leur prise en compte dans des politiques ou des décisions administratives.

Au cours des dernières années, le Conseil est intervenu sur de nombreux dossiers dont les enjeux touchent les femmes, mais aussi la société dans son ensemble. Par ses travaux, notre équipe a ainsi documenté des questions stratégiques et controversées comme le virage ambulatoire, l'équité salariale, la parité de représentation en politique, les effets de la mondialisation et bien d'autres.

Le CSF joue un peu des rôles de vigie et d'interface entre différents milieux. Par ses avis et publications, il documente différents points de vue, questionne ou étaye des hypothèses et, dans certains cas, cible des pistes d'action.

Il arrive que, sur des sujets particulièrement délicats ou encore mal connus, le Conseil ne prenne pas position et s'en tienne à l'alimentation des réflexions par un inventaire et une analyse rigoureuse des différents aspects du phénomène.

Ce fut le cas récemment avec la recherche intitulée *La prostitution : profession ou exploitation? Une réflexion à poursuivre* Si, dans cette publication, le Conseil ne donne pas de réponse aux questions « doit-on interdire ou réglementer la prostitution? Les prostituées sont-elles des victimes ou des travailleuses? », il propose des outils de compréhension nécessaires au cheminement des idées et des lois.

En cela, le mandat du Conseil n'est pas exclusivement tourné vers les décideurs. En effet, notre rôle est aussi d'informer les femmes et le grand public sur toute question liée aux droits et aux intérêts des femmes. Rappelons-nous que c'est le Conseil qui, il y a quelques décennies, a porté auprès des médias l'exaspération des femmes au sujet des publicités sexistes. La vigilance de la population avait été mise en éveil et s'est répercutée de façon très positive sur les pratiques médiatiques.

Je soulignerai aussi l'importance, pour la réalisation de notre mission, de la *Gazette des femmes*, le seul magazine féministe encore publié au Québec. Comme d'autres périodiques engagés, la *Gazette des femmes* a vécu des heures de gloire dans les années 70, mais, contrairement à bon nombre d'autres magazines thématiques de l'époque, elle a su relever le défi de l'actualisation.

La *Gazette des femmes*, produite six fois par année avec un tirage d'environ 25 000 exemplaires, rejoint encore aujourd'hui des femmes de toutes les générations et de tous les milieux. Je suis persuadée que l'on retrouve bon nombre de nos lectrices chez les femmes de carrière.

En effet, ce n'est pas un hasard si je suis parmi vous aujourd'hui. Les buts du Conseil du statut de la femme rejoignent avec évidence certains objectifs de votre organisme. Entre autres, la proximité de nos valeurs me saute aux yeux quand je lis l'énoncé de votre troisième mandat : « Faire pression pour changer la loi et les politiques en vue de réaliser l'équité et la sécurité économique des femmes. »

Je retrouve également nos motivations dans votre préoccupation pour le changement des attitudes. « Un changement d'attitudes qui, dites-vous, conduira à l'égalité des femmes et des hommes face à l'éducation, en emploi et dans les instances décisionnelles publiques et politiques. »

La convergence de nos objectifs est donc certaine. Le regard que nous portons sur la société est aussi semblable à bien des égards.

En 2002, plus que jamais, la recherche de l'égalité entre les hommes et les femmes se double de la nécessité que ces dernières soient parties prenantes des transformations en cours et de celles qui se dessinent et, pour ce faire, le réseautage entre nous toutes, provenant de divers horizons, est nécessaire et crucial.

Ces transformations, aussi bien dans la vie familiale de nos sociétés qu'au sein du monde du travail, les femmes doivent les infléchir en fonction de leurs besoins et de leurs perceptions. Dans le contexte pluraliste et en mutation constante que connaît le Québec comme le reste du Canada, cette proactivité, dont vous êtes des adeptes reconnues, est essentielle. Elle est

particulièrement essentielle pour l'avenir des jeunes femmes dont je tiens à vous parler aujourd'hui.

La préoccupation pour les jeunes femmes est vive au Conseil du statut de la femme. Et c'est autour de la génération des 15-29 ans que je requiers particulièrement votre alliance.

Sur quoi nous fondons-nous pour clamer l'urgence de rassembler nos efforts, nos connaissances et nos pouvoirs autour des jeunes femmes?

Sur l'évidence que les jeunes femmes sont actuellement plongées dans une situation nouvelle et distincte qui n'offre pas vraiment de balises rassurantes. Ce que vivent et ce qu'auront à vivre demain les femmes qui ont aujourd'hui entre 15 et 29 ans est bien différent de la réalité vécue par leurs aînées.

Surtout, ce que vivent et ce qu'auront à vivre les 15-29 d'aujourd'hui ne s'inscrit pas nécessairement dans la logique favorable et porteuse d'égalité que nous avions imaginée. À cet égard, il existe actuellement davantage de questions que de réponses.

C'est pourquoi le Conseil du statut de la femme a voulu contribuer à étayer la connaissance que notre société possède des jeunes femmes, en brossant un portrait des 15-29 ans du Québec. Ce portrait a été publié au début de l'année sous le titre *Des nouvelles d'elles*. Ce livre, d'une centaine de pages, est le fruit de recherches et de données issues de plusieurs partenaires gouvernementaux qui ont été combinées avec un grand nombre d'enquêtes et d'entrevues menées auprès de jeunes filles et de jeunes femmes.

Jetons, si vous le voulez bien, un regard sur les éléments qui composent le portrait des jeunes femmes du Québec et qui doit ressembler à celui des jeunes canadiennes.

D'abord, une interrogation. Les jeunes femmes de 2002 s'en tirent-elles mieux que leurs mères au même âge ou que les hommes de leur génération?

Cette première question mène, on s'en doute, à plusieurs réponses plutôt positives. Oui, les femmes ont conquis le milieu des études et du travail. Oui, leur progrès a été étonnant sur les plans de la scolarité et des métiers non traditionnels où elles étaient pratiquement absentes il y a vingt ans.

À l'université, elles excellent et, en 1999, le tiers des filles du Québec obtenaient un diplôme universitaire contre 22 % des garçons. Nous pouvons nous réjouir que le Québec fasse partie du peloton de tête des cinq sociétés où la scolarisation des femmes est la plus avancée.

La présence des filles à l'université s'étend à pratiquement toutes les disciplines. Elles vont maintenant volontiers vers des professions traditionnellement peu fréquentées par les femmes.

Dans certains programmes universitaires, comme la médecine, le droit et la comptabilité, elles sont même plus nombreuses que les étudiants. Seul un bastion résiste : le génie.

Sur le marché du travail, la présence des jeunes femmes s'est accrue et les postes qu'elles occupent sont très diversifiés et reflètent leur formation plus grande.

Toutes ces raisons font que l'on décrit souvent la société actuelle comme davantage favorable aux femmes qu'aux hommes. Cette perception doit toutefois être nuancée même rectifiée dans certains cas.

À travers d'autres lunettes, nous voyons, en effet, que tout n'est pas si rose pour les filles.

Une fois sur le marché du travail, les femmes déchantent vite. L'accès à un emploi à temps plein est plus difficile pour les filles que pour les garçons, leur salaire hebdomadaire, quel que soit leur niveau d'études, est toujours inférieur à celui des hommes. Dans certains domaines, comme l'enseignement professionnel au secondaire et l'enseignement collégial, les écarts de salaire entre les hommes et les femmes se sont même creusés depuis quelques années.

Cette situation qui prévaut avant l'arrivée des enfants est ensuite accentuée par les nécessités de la conciliation travail-famille. Aujourd'hui comme hier, les femmes compromettent plus souvent leur carrière que leur conjoint pour des raisons familiales. L'écart entre les femmes et les hommes est alors accru du fait que ce choix se présente le plus souvent au moment où elles auraient accès à un poste plus intéressant. Devant ces contingences, les femmes se hâtent de retourner au travail et le font généralement moins d'un an après l'accouchement. Dans la génération précédente, les mères restaient plus longtemps à la maison. Résultat : des écueils dans la carrière sans une vraie possibilité de rester auprès de son enfant.

Quand l'étape de la formation de la famille correspond à une aussi grande fragilité économique, il ne faut pas s'étonner que les jeunes femmes repoussent leur maternité à plus tard.

Actuellement, la moyenne d'âge pour l'arrivée du premier enfant est de 27 ans. Ajoutez à cela des conditions de travail peu adaptées aux réalités parentales, l'absence de congés parentaux bien rémunérés, la percée du travail à contrat et du travail autonome, bref des emplois précaires, vous comprendrez pourquoi le taux de natalité au Québec oscille autour de 1,44 enfant.

Pourtant, le désir de la maternité est toujours cher aux jeunes femmes. L'enfant occupe même une place de choix dans les valeurs des Québécoises de 15 à 29 ans. Cette priorisation est fortement reliée à celle de la réussite de leur vie sentimentale et à l'obtention d'un emploi.

De fil en aiguille, ce regard nous amène à constater que les femmes, notamment lorsqu'elles se retrouvent chefs de famille, risquent davantage de connaître la pauvreté que les hommes.

En effet, malgré le brillant parcours scolaire des filles, mis en lumière par les statistiques et les médias, le décrochage est aussi un phénomène féminin. Et, quel que soit le niveau de formation (ou de non-formation) des femmes, leur salaire hebdomadaire est toujours inférieur à celui des hommes. Les femmes ont un salaire horaire moyen représentant 84 % de celui des hommes.

Elles occupent les 2/3 des emplois à temps partiel et elles sont majoritaires dans les emplois atypiques et ceux payés au salaire minimum. Non, pas de doute, les choses ne sont pas aussi brillantes qu'on le croit souvent!

Il est donc temps de clarifier le mythe voulant que les femmes, désormais majoritaires à l'université, n'aient plus de problème de travail, qu'elles accèdent à tous les emplois et qu'elles gagnent de bons salaires.

Dans certains milieux, on dit même que les femmes déclasseront bientôt les hommes aux postes de commande et dans les professions prestigieuses. Si certains peuvent le croire, et le laisser croire, vous comme moi savons bien que ce revirement n'est pas pour demain, même si certains constats peuvent être interprétés dans ce sens.

Ainsi, au registre des évolutions spectaculaires, soulignons que les femmes entrepreneures sont propriétaires du tiers des entreprises au Québec. Un vrai boum depuis dix ans dans le lancement des entreprises par des femmes! De surcroît, avec des taux de faillite inférieurs à ceux que connaissent les compagnies créées par des hommes.

Malgré cela, les préjugés des institutions financières persistent et, sans doute vous y êtes-vous confrontées, on réclame encore aux femmes davantage de garanties personnelles qu'aux hommes pour un prêt. Dans la même veine, les taux d'intérêt sont souvent plus élevés et les marges de crédit faibles ou refusées.

Le fait que les entreprises des femmes soient généralement plus petites et exigent moins de capital de démarrage n'explique pas tout. Même les battantes se confrontent aux impacts de leur genre sur leur projet de vie.

Je rappellerai que dans la hiérarchie des entreprises, malgré la légende urbaine voulant que les femmes soient désormais partout, l'avancée est minime. En douze ans, le nombre de femmes dans les postes de gestion est passé de 30 à 34 %. Quant aux femmes cadres supérieures dans ces entreprises, il n'a progressé que de 3,5 %, passant de 14 à 17,5 % au cours de la même période.

Parallèlement, la présence des femmes sur le marché du travail n'a cessé de s'accroître. La présence d'enfants n'a plus pour effet d'interrompre la carrière des femmes. Actuellement, 75 % des Québécoises qui ont des enfants de moins de 6 ans sont sur le marché du travail.

Autre source des disparités professionnelles et économiques des femmes : la question du non-partage des responsabilités familiales. Malgré de réels progrès à cet égard, surtout chez les hommes de moins de 30 ans, les femmes assurent encore la plus grande part des tâches reliées à la famille. Comme société, on semble encore croire que le temps des femmes est extensible.

Saviez-vous qu'un enfant représente 23 heures de travail supplémentaires par semaine par foyer, par rapport à un couple sans enfant? Deux enfants, 35 heures, et trois enfants ou plus, 50 heures de travail additionnelles.

Les femmes sont des marathoniennes du quotidien et des championnes de la multi-tâches. Je ne m'évertuerai pas à vous le prouver, car bon nombre d'entre vous portez ces médailles invisibles.

La conciliation travail-famille n'est pas une vague équation pour la plupart des membres des clubs de femmes de carrière. Vous avez été, ou êtes actuellement, des équilibristes de la bipolarité enfants-profession. Vous avez fait des miracles et en faites tous les jours pour négocier l'harmonie du cœur et de la bourse, de la maison et du bureau, du présent et du futur. La clé qui permet de relever ces défis (sans y laisser sa peau) réside, je ne vous l'apprendrai pas, dans le temps. Comme par hasard, lorsque l'on réfère au travail hors foyer, la « denrée temps » devient chiffrable!

Aujourd'hui, je crois que le temps doit être reformaté pour que les femmes puissent enfin s'actualiser à la fois dans leur vie personnelle et professionnelle. Ça ne va plus du tout et, tout comme les femmes, bon nombre de pères font les frais de ce déséquilibre temporel. Les parents, hommes et femmes, crient à l'aide. Il ne s'agit plus d'une question personnelle, mais d'une responsabilité collective.

Bien sûr, les rapports dans le couple doivent changer et évoluer vers encore plus d'égalité, mais cela ne peut suffire. Les gouvernements, par leurs politiques familiales, les congés parentaux, etc., sont fortement interpellés, mais aussi les milieux du travail. Les employeurs et les syndicats doivent faire leur part.

Maintenant, gérer la main-d'œuvre, c'est aussi gérer la famille. Et gérer la famille, c'est rien de moins que gérer la vitalité d'une société. Il y a là un défi majeur de gestion et d'administration pour le 21$^{e}$ siècle et je vous y convie.

Joints aux nôtres et à ceux des décideurs publics, nos efforts contribueront à faire la différence entre un succès ou un échec de ce nécessaire reformatage du temps. Sans la connivence et la complicité des décideuses que vous êtes, le passage du vœu pieu à la mise en application d'un nouveau *modus vivendi* du travail sera difficile.

Ne croyez pas que je vous vois comme de nouvelles « Mère Térésa » et que je veuille, moi aussi, vous charger d'une nouvelle mission de sauvetage du monde. Non. Je crois plutôt qu'en vous faisant porteuses de cette priorité de la conciliation travail-famille, vous propagerez une culture d'entreprise non seulement axée sur la santé et le bien-être des personnes, mais aussi sur la productivité. Celle-là même qui, jusqu'à preuve du contraire, sous-tend la réussite des individus, des entreprises et des sociétés.

Le Conseil du statut de la femme a compris qu'il faut cesser d'attendre que les changements se produisent naturellement, par contagion culturelle et bonne volonté. Ce n'est pas aux femmes d'affaires que je l'apprendrai, les changements doivent être provoqués. Bien sûr, les modes de vie influencent les changements, mais quel que soit le projet, il vaut mieux miser sur l'inverse pour arriver à ses fins.

Cette vision proactive a amené le Conseil du statut de la femme à lancer, en 2001, le Prix d'excellence ISO familles pour les entreprises. Cette initiative a été créée en collaboration avec le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre du Québec et le Conseil de la famille et de l'enfance du Québec.

Si le Prix ISO familles est modeste par ses moyens, il est ambitieux par ses intentions : changer les mentalités et opérer une révolution du marché du travail. C'est tout un défi lancé au sens de l'innovation des entreprises!

Mon invitation est claire : contribuez à faire rimer productivité avec humanité, à harmoniser souci de rentabilité, de croissance et d'excellence avec le bien-être du personnel; démontrez que le savoir-faire québécois existe aussi dans l'organisation du travail.

Le but ultime du Prix ISO familles est de contaminer toutes les entreprises et les organisations du Québec à la fièvre de la conciliation travail-famille. Nous croyons que cette fièvre peut se propager dans les entreprises où la culture repose sur la souplesse, l'ouverture au changement et la confiance envers le personnel.

Un paradigme doit être brisé : les entreprises doivent accepter le fait qu'une personne ne cesse pas d'être un parent, un conjoint, un fils, une fille lorsqu'elle franchit le seuil de son lieu de travail.

La finalité du Prix ISO familles est d'honorer les entreprises qui mettent de l'avant des mesures visant à faciliter la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles de leur personnel.

Vous êtes dans les entreprises et les institutions, vous en êtes souvent des dirigeantes ou des cadres et c'est à ce titre que je sollicite votre collaboration.

J'aimerais que vous fassiez vôtre la mission du Prix ISO familles et je serais très fière que l'une ou plusieurs de vos entreprises fassent partie des prochaines lauréates. À cet effet, des documents de présentation de l'initiative et des formulaires de candidature sont à votre disposition dans cette salle.

Avant de vous quitter, permettez-moi de revenir brièvement sur le parcours que j'ai emprunté pour arriver à mon invitation.

Si je vous ai longuement entretenues des jeunes femmes pour déboucher sur le défi de la conciliation travail-famille, c'est que le Conseil du statut de la femme y voit l'une des clés pour une société plus juste. Celle-là même que vous aussi appelez de tous vos vœux lorsque vous vous donnez le mandat de « faire pression pour changer la loi et les politiques en vue de réaliser l'équité et la sécurité économique des femmes ».

Nous avons besoin des leaders que vous êtes pour franchir les étapes qui feront de notre société un modèle d'égalité.

Enfin, au-delà de la stratégie d'alliance que je vous propose sur le thème de la conciliation travail-famille, à travers mes propos, j'ai voulu démasquer l'idée largement répandue que l'égalité entre les femmes et les hommes est chose faite. Les données qui démontrent un écart salarial de 70 % et la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel, peu payés et précaires, affirment, comme moi, le contraire.

Maintenant, bien sûr, il revient aux acteurs clés que sont les gouvernements, le monde de l'éducation et celui du travail de poser des gestes. L'établissement d'un meilleur équilibre entre les aspirations personnelles et professionnelles, tant des jeunes filles que des garçons, passe par ces institutions.

En tant que femmes de carrière, vous n'êtes peut-être pas membres de ces entités décisionnelles, mais, à tout le moins, vous en êtes très écoutées. Aussi, je crois que vous partagez avec nous la responsabilité de réconcilier les univers de la vie privée et de la vie publique des hommes et des femmes.

Notre société est ouverte sur le monde. Elle a démontré son avant-gardisme dans bien des domaines. Normal qu'elle nous interpelle maintenant sur l'un des principaux défis de demain : la conciliation travail-famille. Comme femmes, comme leaders et comme employeurs vous êtes triplement conviées à vous joindre à ce chantier, une partie intégrante de « notre vision d'avenir ».

Merci.